

Гендерна політика очима української молоді :
XIV Регіональний науковий конкурс молодих вчених, Харків, 2020 р.

**ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ЦЕНТРІВ СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ
В ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

Полонець Т. С.

Наук. кер.: **Сичова В.В.** д-р наук з держ. упр., проф.
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

В умовах розповсюдження вірусу COVID-19 та карантину за тенденції до прискорення старіння українського населення підвищилася активна потреба у здійсненні соціальної роботи з людьми похилого віку. Виконання соціальної роботи на селі часто потребує фізичної сили (на городі, у дворі). Разом із тим, існують гендерні стереотипи, що в сфері соціальної роботи мають працювати жінки. Вищезазначене актуалізує тему щодо впливу гендерних стереотипів на діяльність територіальних центрів соціального обслуговування в Харківській області.

Проблеми гендерних стереотипів порушували У. Липпман, Ш. Берн, П. Сихирев, Д. Широканов, Е. Алексеева. Дослідники Г. Хофстеде, І. Кон, І. Ільїн, Т. Горічева вважають, що зміст гендеру та гендерних стереотипів залежить від культури, в якій вони були виховані. Проблеми гендерної соціалізації досліджували П. Бурдьє, О. Вороніна, О. Рябов та ін. Утім, у науковій літературі бракує робіт, в яких досліджується вплив гендерних стереотипів на проведення соціальної роботи територіальними центрами соціального обслуговування.

Мета статті – на підставі експертного опитування довести, що гендерні стереотипи перешкоджають соціальній роботі співробітників територіальних центрів соціального обслуговування в Харківській області.

Для досягнення наукової об'єктивності використано методи теоретичного узагальнення, аналізу та синтезу для уточнення змістовного визначення понять «гендерний стереотип» і «соціальна робота»; а також метод експертного опитування – для з'ясування впливу гендерних стереотипів на соціальну роботу територіальних центрів соціального обслуговування.

Нами було проведене дослідження серед соціальних працівників і соціальних робітників територіальних центрів соціального обслуговування в 6-ти районах Харківської області: Богодухівському, Ізюмському, Краснокутському, Лозівському, Чугуївському, Харківському. Ми опитали 32 співробітника територіальних центрів соціального обслуговування Харківської області. Посадове середовище було представлене двома групами експертів: соціальні робітники (14 фахівців) та соціальні працівники (18 фахівців).

Робота у сфері надання соціальних послуг соціальними працівниками / соціальними робітниками потребує великих сил, моральної рівноваги, терпіння та емоційної витримки. До компетенцій соціального працівника належить вирішення наступних проблем: подолання труднощів у взаєминах з іншими людьми, формування здатності до виконання різних соціальних ролей, догляду за собою, навичок виходу з кризових ситуацій у житті тощо. Важливо, щоб робота з людьми була спрямована на допомогу у досягненні ними власних цілей, формування здатності обходитися без соціального працівника.

Разом із тим, простежується очевидний гендерний дисбаланс у зазначених установах: у сфері соціальної роботи з людьми похилого віку в основному працюють жінки. Серед експертів було 30 жінок і всього 2 чоловіка (з Ізюмського та Краснокутського районів).

Середня зарплата соціального працівника в Україні на лютий 2020 р. склала 7000 грн. [4]; заробітна плата соціального працівника – 4803 грн (у Харківській області, в інших областях ще нижче) [2]. Низька заробітна плата, наявність гендерних стереотипів (що робота «по догляду» може бути суто «жіночою») пояснює практичну відсутність чоловіків у зазначеній сфері. Як показало опитування, 18 осіб із 32 експертів не задовольняє розмір заробітної плати. Цікаво, що 1 чоловік-соціальний працівник у цілому задоволений своєю заробітною платою (на «4» з 5-ти бальної шкали), а другий – зовсім не задоволений (на «1» із 5 балів).

Аналіз анкет чоловіків дозволив з'ясувати, що вони займають посади соціального працівника, а значить, мають вищу освіту та більшу заробітну плату, ніж соціальні робітники. Чоловіки більш-менш (на «4» бали із 5) задоволені своєю роботою, обов'язками. Можливо, їхня посада для них є

тимчасовою, вони просто «перебувають» на ній до певного часу. Про це свідчить те, що їм від 25 до 45 років, і вони працюють не більше 10 років.

Соціальний робітник – це «польовий» фахівець, який безпосередньо працює з людьми, допомагає як порадою, так і діями. Робота цих людей недооцінена. Досить часто вони виконують роботу, що не входить в їхні обов'язки. Допомагаючи самотнім людям похилого віку, соціальний робітник, часто займається благодійною діяльністю. Робота по дому в сільській місцевості може мати різний вигляд, і для її виконання необхідна фізична сила. За відсутності водопостачання, опалення, наявності городньої ділянки виникають додаткові потреби у роботі для людей похилого віку, яка не зазначена у договорі. До теперішнього часу, соціальна робота не приваблює чоловіків, проте потребує їхньої фізичної сили. Психологічне навантаження, фізично важка робота, майже повсякденна благодійність – все це дуже виснажує. А зарплата на рівні прожиткового мінімуму.

Виходити за рамки своїх обов'язків, допомагати у позаробочий час, навіть у вихідні дні, виявили бажання 12 жінок, що становить майже третину всіх експертів: із них 5 соціальні працівниці, 7 соціальні робітниці. При чому не регулярно, а у виняткових випадках допомагати готові 16 жінок, з них 9 – соціальні працівниці, 7 – соціальні робітниці.

Обидва чоловіка, розуміючи «благодійність» як «добровільне жертвування окремими особами коштів і речей, медикаментів та інших ресурсів на певні потреби людини, групи, на окреме соціальне спрямування», не згодні займатися благодійністю через брак часу та коштів. У позаробочий час вони шукають більш оплачувану роботу, і саме через це не готові до благодійної діяльності. З давніх часів чоловіків вважали головою сім'ї та добувачем продуктів, фінансів. Пройшло багато часу, але й дотепер існує гендерний стереотип, що чоловік має заробляти більше за жінку, що для жінки важливіша сім'я та хатні обов'язки.

Проте чоловіки не нехтують благодійністю. Так, якщо взяти до уваги найвідоміші благодійні фонди України, то простежується тенденція, коли головну посаду в них займає чоловік. Це вказує на те, що чоловіки працюють там, де є гарний фінансовий ресурс. Прикладами можуть слугувати: Міжнародний благодійний фонд «Фонд Олександра Фельдмана» – одна з

найбільших благодійних організацій в Україні, Благодійний фонд «Карітас України», Фонд Віктора Пінчука та ін.

У сфері соціальної роботи простежується горизонтальна гендерна сегрегація, так звані «скляні стіни» – концентрація жінок у тих галузях, що є менш дохідними, надають менший доступ до фінансових і економічних ресурсів, і тому забезпечують менший доступ у владні структури. Так, у сфері соціальної роботи менше перспектив кар'єрного зростання, ніж в управлінській та фінансовій галузях, існує обмеженість вертикального просування через вибір професійної сфери діяльності [3 с.182].

Жінки порівняно з чоловіками довше затримуються на початкових позиціях у службовій ієрархії, що визначається терміном «липка підлога». Чоловіки на ранніх стадіях кар'єри швидше просуваються на наступні щаблі службової драбини, у той час як жінки надовго затримуються на початкових етапах професійного шляху. Яскравим прикладом слугують дані про 5-х соціальних робітниць, які працюють у територіальних центрах соціального обслуговування більше 40 років на одних і тих самих посадах. Більш швидкий кар'єрний старт чоловіків згодом забезпечує їм формування необхідного професійного та управлінського досвіду, і, таким чином, дозволяє їм обігнати жінок у занятті вищих керівних посад. [1 с.85].

7 жінок (половина) із 14 соціальних робітниць або зовсім не задоволені (на «1»–«2» з 5 балів), або змирилися («3» з 5 балів) зі своєю роботою. У тому числі 2 жінки зі стажем роботи більше 20 років, одна зі стажем до 10 років, 1 зі стажем до трьох років зовсім не задоволені умовами роботи та заробітною платою (1 або 2 з 5 балів). Проте вони не відмовляються від роботи, а працюють далі. Троє жінок із стажем до 10 років ступінь задоволеності роботою оцінили в «3» бали. 14 соціальних працівників із 18 в цілому задоволені або дуже задоволені роботою (на «4», «5» з 5 балів). 2 чоловіків-соціальних працівників оцінили ступінь своєї задоволеності роботою на 4 бали. У цілому 11 співробітників не задоволені умовами праці, 21 із 32 співробітників територіальних центрів соціального обслуговування в Харківській області більш-менш задоволені своєю роботою (4, 5 бали з 5).

Таким чином, у територіальних центрах соціального обслуговування в 6 районах Харківської області простежується гендерна сегрегація – 30 жінок із 32

експертів. Попри важкий характер соціальної роботи на селі, потреб у використанні фізичної сили, серед соціальних робітників відповідних територіальних центрів соціального обслуговування немає жодного чоловіка. Представляється, що 2 чоловіків-соціальних працівників розглядають роботу в сфері соціальної роботи як тимчасову.

Третина експерток-соціальних робітниць працюють без кар'єрного зростання більше 40 років, що підтверджує існування такого явища, як «липка підлога». Незадоволеність умовами праці (11 із 32 експертів) та розміром заробітної плати (18 із 32 експертів) у територіальних центрах соціального обслуговування в Харківській області знижує якість і продуктивність соціальної роботи.

Існуючі гендерні стереотипи щодо характеру та виконавців соціальної роботи перешкоджають якісному виконанню соціальної роботи на селі.

Література:

1. Ильиных С.А. Гендерный фактор в карьере: «стеклянный потолок» и/или топ-менеджмент. *Efektivní nastroye moderních věd–2014: materiály X mezinárodní vědecko-praktická conference*. Praha. Publishing House «Education and Science» s.r.o, 2014. Díl 22. Psychologie a sociologie. С.84–91.
2. Огляд статистики зарплатні професії «Соціальний працівник» в Україні. URL: <https://ua.trud.com/ua/salary/2/81316.html>
3. Словник гендерних термінів / Укладач З. В. Шевченко. Черкаси, 2016. 336 с.
4. Соціальний працівник: середня зарплата в Україні. URL: <https://www.work.ua/salary-all/>.